

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Tingkat Stress Kerja Perawat di Ruang Covid-19 Rsud I.A Moeis

Ika Liestianingsih^{1*}, Suprayitno²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia
Kontak Email : Ikliestianingsih@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:17/02/22

Diterbitkan: 19/04/22

Abstrak

Tujuan studi:Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan tingkat stress kerja perawat ruang covid-19 di RSUD I.A Moeis

Metodologi:Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan cara untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menghitung topik

Hasil:Berdasarkan data distribusi tingkat stress kerja menunjukkan tingkat stress pada katagori ringan 45 orang dengan persentase 86.5% lalu katagori sedang dengan 7 orang dengan persentase 13.5% Berdasarkan data distribusi menunjukkan kepuasan kerja pada katagori kepuasan kerja rendah 13 orang dengan persentase 25% lalu kepuasan kerja sedang 36 orang dengan persentase 63,2% dan kepuasan kerja berat sebesar 4 orang dengan 5,8% persentase.Berdasarkan hasil analisis bivariat hubungan kepuasa kerja dengan stress kerja didapatkan hasil p-value = 0.069 atau $p < 0.005$ yang artinya Tidak ada hubungan secara signifikan antara kepuasan kerja dengan tingkat stress kerja pada perawat di ruang Covid-19 di RSUD Abd Moeise samarinda.

Manfaat:Penelitian ini dapat memberikan informasi baru terkait hubungan kepuasan kejrja pada perawat.

Abstact

Purpose of study: This study aims to find out the relationship of job satisfaction with the level of work stress of nurses covid-19 room in hospital I.A Moeis

Methodology: This study uses a quantitative method, which is a way to identify, evaluate, and calculate topics

Results: Based on the results of bivariate analysis of the relationship between work and work stress obtained results p-value = 0.069 or $p < 0.005$ which means there is no significant relationship between job satisfaction and the level of work stress in nurses in the Covid-19 room at I.A Moeise Hospital samarinda..

Applications: This research can be used as an evaluation material in carrying out a rehabilitation program using the therapeutic community.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, Stress kerja, Perawat, Covid-19*

1. PENDAHULUAN

Covid-19 pertama yang dilaporkan di kota Wuhan China pada akhir Desember 2019. Umat manusia di seluruh dunia diguncang dengan pandemi virus corona yang membuat kepanikan dimana-mana. Penyakit tersebut dengan cepat menyebar ke seluruh dunia, sehingga Organisasi Kesehatan Dunia menyatakan COVID-19 sebagai darurat kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian internasional (Darmichi et al, 2020).

Ratusan ribu terinfeksi, ribuan meninggal akibat covid-19. Coronavirus atau *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit yang disebabkan oleh infeksi virus ini disebut COVID-19. Coronavirus dapat menyebabkan penyakit ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang parah, dan kematian. Walaupun lebih banyak menyerang lansia, virus ini bisa menyerang siapa saja, mulai dari bayi, anak-anak, hingga orang dewasa, termasuk ibu hamil dan menyusui (Safrizal ZA et al., 2020). COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut Coronavirus 2 (*Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 atau SARS-CoV-2*) (Setiawan, 2020).

Perawat sebagai profesional kesehatan terbesar merupakan profesi vital dalam perawatan pada kondisi pandemi covid -19 (WHO, 2021). Laporan awal menunjukkan bahwa tingkat infeksi covid-19 pada perawat lebih tinggi daripada saat pandemi SARS (Huang et al, 2020). Perawat menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaannya, misal kelebihan beban kerja, kesalahan perawatan, citra perawat yang tidak stabil, penurunan motivasi kerja, dan ketidaknyamanan bekerja. Motivasi dan faktornya adalah cara efektif untuk meningkatkan kinerja perawat (Alhakami & Baker, 2018). Perawat

sangat bergantung dengan kepuasan dan beban kerja ketika menjalani sesuatu. Kelelahan sangat relevan dalam iklim perawatan kesehatan kita saat ini, karena perawat garis depan telah meningkatkan beban kerja dan berbagai tekanan psikososial selama pandemi penyakit coronavirus (Sultana et al., 2019).

Menurut Lantara dan Nusran (2019) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif seorang individu terhadap pekerjaannya yang dapat ditimbulkan berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja sesuai dengan aspek pekerjaannya sehingga seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dan tidak puas dengan aspek lainnya. Pendapat lain mengenai pengertian kepuasan kerja yang diungkapkan oleh (Fattah, 2017) adalah semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan harapan individu pada organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya jika semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan harapan individu dalam perusahaan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Menurut (Daud, 2016) yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja adalah kegiatan pekerjaan saat ini, prestasi dan tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan karena karyawan akan merasa tertekan dengan pekerjaannya dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat menimbulkan stres kerja (Riaz et al., 2016).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Idris, 2019) kepuasan kerja 75% mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan suatu instansi. Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja untuk mencapai tujuan suatu instansi. Apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat dipertahankan melalui membuat mereka puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Target dan prestasi suatu organisasi tergantung pada kepuasan karyawannya. Maka sebab itu dapat dipastikan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stress kerja. Adapun stress kerja Menurut (Gilang et al., 2015) stress kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stress sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stress, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu meminimalisir stress kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan (Wartono, 2017).

Stres merupakan tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Adapun indikator stress kerja adalah beban kerja yang dirasakan berlebihan, waktu kerja yang berlebihan, sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas dan tidak ada tunjangan. (Mr. Kresna Febriyanto, 2015).

Dengan adanya berbagai macam fenomena yang terjadi berkaitan dengan berbagai kepuasan dengan stress kerja diantaranya menyebabkan adalah banyaknya jumlah pasien yang terkonfirmasi positif dan semakin meningkatnya ini tidak sebanding dengan jumlah perawat yang ada lalu dengan banyaknya lonjakan pasien dengan banyaknya pasien yang terkonfirmasi positif covid-19 fasilitas untuk kenyamanan pasien dan keluarga menjadi kurang sehingga membuat pihak rumah sakit harus menambah relawan tenaga kesehatan. Selain itu, beberapa penelitian menemukan bahwa stress kerja signifikan dan berbanding terbalik dengan kepuasan kerja antara petugas kesehatan (Williams ES, 2015) Dengan ini maka saya selaku mahasiswa ingin melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana hubungan kepuasan dan beban kerja pada perawat ruang covid-19 RSUD I.A Moeis Samarinda.

2. METODOLOGI

2.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan (sekali waktu) antara variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel terikat (Duli, N. 2019). Dengan menggunakan kuisioner atau observasi langsung dan jenis penelitian ini non eksperimental karena tidak ada perlakuan khusus untuk para responden karena itu diteliti apa adanya. Lokasi terletak di RSUD I.A MOEIS Samarinda Seberang, Kalimantan Timur. Seperti instansi lainnya adapun RSUD I.A Moeis memiliki visi dan misi. Visi adalah Menjadi Rumah Sakit Unggulan Pilihan Masyarakat adapun misinya yaitu Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya Rumah Sakit, Meningkatkan sarana dan prasarana Rumah Sakit, Meningkatkan sistem manajemen Rumah Sakit Meningkatkan sistem manajemen Rumah Sakit, dan Meningkatkan status Rumah Sakit menjadi kelas B pendidikan dan Provinsi Kalimantan Timur. Proses penelitian ini dilakukan mulai tanggal 05 Mei- 10 Juli 2021 dengan jumlah responden sebanyak 52 orang yaitu perawat yang sesuai Perawat Di Ruang Covid-19. Penelitian ini membahas tentang hubungan kepuasan kerja dengan tingkat stress kerja pada perawat di Ruang covid-19. Setelah data dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan perhitungan spss dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dibawah ini.

2.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah perawat ruang covid-19. Jika subyeknya 52 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya sebanyak 49 orang. Dalam penelitian ini dalam pengambilan sample menggunakan teknik nonprobability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

2.3 Teknik pengumpulan data

Untuk memberikan jaminan validitas data yang penulis sampaikan, maka penulis menggunakan metode penelitian lapangan (penelitian dengan turun / melihat langsung ke lokasi penelitian) dengan melakukan metode-metode observasi, angket/ kuesioner, dan dokumentasi.

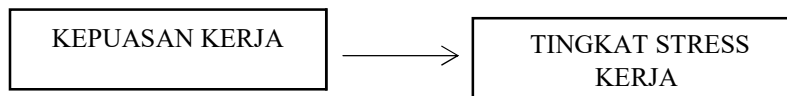
2.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dimulai dari penyusunan proposal sampai laporan skripsi pada Februari - Juli 2021 dilaksanakan di RSUD I.A MOEIS Samarinda Seberang, Kalimantan Timur

2.5 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Kuesioner adalah sebuah alat pengumpulan data yang nantinya data tersebut akan diolah untuk menghasilkan informasi tertentu. Kuesioner berisi informasi yang dibutuhkan untuk penelitian yaitu mengenai data yang berkaitan dengan hubungan kelelahan dengan beban kerja pada perawat RSUD I.A MOEIS, Samarinda Seberang, Kalimantan Timur. Kuesioner yang digunakan pada saat penelitian yaitu Kuesioner yang diadopsi dari *McCloskey/Mueller Satisfaction Questionnaire* dan *Depression Anxiety Stress Scales (DASS 42)*.

2.6 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2 : Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori di atas, maka dalam penelitian konsep ini yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen stress kerja.

2.7 Hipotesis

Hipotesis yang ingin dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini adalah Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Stres Pada Perawat Ruang Covid-19 Di Rsud Abd Moeis Samarinda

H₀ : Tidak ada hubungan dari kepuasan kerja terhadap tingkat stres perawat di ruang Covid-19 Di Rsud Abd Moeis Samarinda.

H₁ : Ada Hubungan dari kepuasan kerja terhadap tingkat Stres perawat di ruang Covid-19 Di Rsud Abd Moeis Samarinda

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Hasil Analisis Univariat

Tabel 1: Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
20-29	45	93%
30-40	7	7%
Total	52	100%

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan [tabel 1](#) menunjukkan responden pada kategori umur 20-29 sebanyak 45 responden dengan persentase 93%, lalu pada umur 30-40 di dapat 7 responden dengan persentase 7%.

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Pria	13	75%
Wanita	39	25%
Total	52	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan [tabel 2](#) menunjukkan responden pada kategori jenis Kelamin keseluruhan perempuan sebanyak 39 orang dengan persentase 75% dan jenis kelamin keseluruhan perempuan sebanyak 13 orang dengan persentase 25%.

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
D3	34	65,4
S1	18	34,6
Total	52	100%

Sumber ; Data Primer2021

Berdasarkan [tabel 3](#) menunjukkan responden pada kategori Pendidikan D3 terdapat 34 Orang dengan persentase 65.4% dan Pendidikan S1 terdapat 18 Orang dengan persentase 34.6%.

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Shift kerja

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Pagi	28	53,8
Malam	24	46,2
Total	52	100%

Sumber : Data Primer2021

Berdasarkan [tabel 4](#) menunjukkan responden pada kategori shift pagi terdapat 28 orang dengan persentase 53.8% sedangkan pada responden malam terdapat 24 orang dengan persentase 46,2%.

Tabel 5 Kepuasan Kerja Pada Perawat

Kepuasan kerja	Jumlah	Presentase
Rendah	13	25%
Sedang	36	69,2%
Berat	3	5,8%
Total	52	100%

Sumber:Data Primer2021

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan kepuasan kerja pada katagori kepuasan kerja rendah 13 orang dengan persentase 25% lalu kepuasan kerja sedang 36 orang dengan persentase 63,2% dan kepuasan kerja berat sebesar 4 orang dengan 5,8% persentase.

Tabel 6 Tingkat Stress Kerja Pada Perawat.

Tingkat stress kerja	Jumlah	Presentase
Stress Kerja Ringan	45	86,5%
Stress Kerja Sedang	7	13,5%
Total	52	100%

Sumber : Data Primer 2021

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan tingkat stress pada katagori ringan 45 orang dengan persentase 86.5% lalu katagori sedang dengan 7 orang dengan persentase 13.5%.

3.2 Analisis Bivariat

Berikut adalah hasil analisis bivariat yang telah dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang mana analisis ini dilakukan dengan menggunakan *Spearman*.

Tabel 7 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Stress Kerja

Kepuasan Kerja	Tingkat Stress		Total	Korelasi	Koefisien Sig-(2-Tailed)
	Stress Ringan	Stress Sedang			
Rendah	12 (23%)	1 (1,9%)	13 (25%)	0,254	0,069
Sedang	32 (61,5%)	4 (7,7%)	36 (69,2%)		
Berat	1 (1,9%)	2 (3,8%)	3 (5,8%)		
Total	45 (86,5%)	7 (13,5%)	52 (100%)		

Sumber: Data Primer 2021

Dari table 7 di dapatkan hasil analisis kolerasi *rank spearman*. N menunjukkan jumlah responden sebanyak 52 responden .

Kepuasan kerja rendah pada katagori stress ringan mengalami sebanyak 12 responden dengan persentase (23%), responden dengan kepuasan kerja sedang pada katagori stress kerja ringan sebanyak 32 dengan persentase (61,5%), responden dengan kepuasan kerja berat sebanyak 1 dengan persentase (1,9%) pada katagori stress ringan, lalu responden dengan kepuasan kerja rendah pada katagori stress sedang 1 dengan persentase (1,9%) orang, responden pada kepuasan kerja sedang dengan katagori stress sedang terdapat 4 responden dengan persentasi (7,7%), lalu kepuasan kerja berat dengan katagori stress sedang terdapat 3 responden dengan persentasi (5,8%).

Nilai kolerasi Kofesien di peroleh angka 0,254. besar kolerasi yang terjadi antara variable adalah 0,069, artinya tingkat kekuatan hubungan (Kolerasi) antara Variabel beban kerja dengan tingkat stress kerja sebesar 0,254 Sedangkan $p = 0.069$ atau $p < 0.005$ sehingga Tidak ada hubungan secara signifikan antara kepuasan kerja dengan tingkat stress kerja pada perawat di ruang Covid-19 di Rsud I.A Moeise Samarinda.

3.3 Pembahasan

Kepuasan kerja menyangkut sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja tidak semata akan mencapai kematangan psikologis dan dampaknya akan menjadi frustrasi, cepat lelah, bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Hasibuan, 2016).Kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja suatu organisasi.Hal ini

penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat dipertahankan melalui membuat mereka puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Target dan prestasi suatu organisasi tergantung pada kepuasan karyawannya. Maka sebab itu dapat dipastikan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adapun stress kerja itu Menurut (Cai et al., 2020) menjelaskan bahwapeningkatan stres akibat kelelahan karena berkepanjangan jam kerja dan kurangnya alat pelindung diri. Terlepas dari usia, keamanan kolega dan kurangnya pengobatan untuk Covid-19 dianggap sebagai faktor yang menyebabkan stres pada semua staf medis. Terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kepuasan perawat yaitu karakteristik individu (termasuk umur, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin), gaji, lingkungan kerja, kondisi kerja, reward, dukungan, dan penjadwalan (Rizany, et al, 2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya. Para profesional perawatan kesehatan, terutama mereka yang berada di garis depan, berisiko lebih tinggi terinfeksi, bekerja di bawah tekanan ekstrem, terpapar stress tinggi, waktu kerja yang lama, beban kerja yang berlebihan, kadang-kadang tanpa pelatihan yang tepat dan peralatan perlindungan pribadi yang memadai, dan bahkan kemungkinan lebih didiskriminasi. Mereka juga menghadapi situasi yang belum pernah terjadi sebelumnya, seperti mengalokasikan sumber daya yang kurang untuk pasien yang sama-sama membutuhkan, menyediakan perawatan dengan sumber daya yang terbatas atau tidak memadai dan kurangnya obat-obatan tertentu, dengan ketidakseimbangan antara kebutuhan mereka sendiri dan kebutuhan pasien akan menimbulkan stress kepada perawat. (Greenberg et al., 2020)

3.4 Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini terdapat kelemahan-kelemahan yang disebabkan oleh keterbatasan peneliti. Keterbatasan kemampuan peneliti. Dalam penelitian ini merupakan pengalaman pertama bagi peneliti dan Penelitian dilakukan secara *online* sehingga dirasa kurang maksimal oleh karena itu masih sangat banyak kekurangan dan masih sangat banyak ketidaksempurnaan adapun Keterbatasan sumber referensi dari penelitian baik dari jurnal penelitian maupun referensi seperti buku, semoga penelitian ini bisa disempurnakan oleh peneliti selanjutnya, yang pertama yaitu Instrument penelitian dimana pengumpulan data dilakukan dengan alat berupa kuesioner yang sudah ada dari peneliti sebelumnya dengan menggunakan kuisisioner. Namun kelemahan lainnya proses pembuatan kuesioner yang mungkin masih banyak kekurangan karena peneliti belum terlalu berpengalaman dalam pembuatan kuesioner di *google form*, yang kedua adalah waktu dan pada saat pelaksanaan waktu penelitian, responden tidak mengisi dengan tepat waktu mengalami kesulitan dalam menyesuaikan shift kerja responden untuk pengisian kuesioner serta dapat menyulitkan proses pengambilan data.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data distribusi tingkat stress kerja menunjukkan tingkat stress pada katagori ringan 45 orang dengan persentase 86,5% lalu katagori sedang dengan 7 orang dengan persentase 13,5% Lalu berdasarkan data distribusi menunjukkan kepuasan kerja pada katagori kepuasan kerja rendah 13 orang dengan persentase 25% lalu kepuasan kerja sedang 36 orang dengan persentase 63,2% dan kepuasan kerja berat sebesar 4 orang dengan 5,8% persentase. Adapun hasil analisis bivariat hubungan kepuasan kerja dengan stress kerja didapatkan hasil $p\text{-value} = 0.069$ atau $p < 0.005$ yang artinya Tidak ada hubungan secara signifikan antara kepuasan kerja dengan tingkat stress kerja pada perawat di ruang Covid-19 di RSUD Abd Moeise samarinda.

REKOMENDASI DAN SARAN

Bagi Peneliti Selanjutnya menggunakan metode lain seperti metode observasi terhadap responden agar data primer yang diperoleh bersifat objektif. Peneliti juga bisa melakukan penelitian dengan responden yang berbeda misalnya di ruang ugd atau Perawatan Intensif, bagi institusi kesehatan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dalam manajemen keperawatan. manajemen sumber daya manusia, dan manajemen mutu pelayanan Rumah Sakit, dan bagi UMKT dapat menambah wawasan dan sebagai bakal ilmu bagi peneliti tentang riset manajemen keperawatan di RSUD I.A MOEIS terutama mengenai Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stress pada Perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek Kerjasama Dosen Mahasiswa (KDM) dalam menyelesaikan penelitian ini, khususnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan dan bimbingan yang luar biasa kepada penulis. Serta kepada teman-teman satu kelompok KDM dan kepada pegawai Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang berperan dalam penelitian ini. Selain itu juga kepada kepala ruang

keperawatn beserta staff yang turut membantu dalam tahap awal hingga penyelesaian sebagai bahan studipenulis dalam melaksanakan penelitian ini.

REFERENSI

- Asgedom AA, Magne B, Bente EM. *Knowledge, attitude and practice related to chemical hazards and personal protective equipment among particleboard workers in Ethiopia: a cross-sectional study. BMC Public Health in croatia* . 2019; 19(1): 1-10.
- Alhakami, I. Y., & Baker, O. G. (2018). *Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. Iris Journal of Nursing Care*, 1(1). DOI: 10.33552/IJNC.2018.01.000503
- Atmojo, J., Arradini, D., Ernawati, E., Widiyanto, A., & Darmayanti, A. (2020). Cardiopulmonary Resuscitation in the Covid-19 Pandemic Era. *Jurnal Keperawatan*, 12(3), 355-362. <https://doi.org/https://doi.org/10.32583/keperawatan.v12i3.781>.
- Botha E., Gwin T., Pupora C. The effectiveness of mindfulness-based programs in reducing stress experienced by nurses in adult hospital settings: A systematic review of quantitative evidence protocol. *JBIC*. 2015;13(10):21–29.
- Chao MC, Jou RC, Liao CC, et al. Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pac J Public Health* 2015;27:NP1827–NP1836.
- Cahyono T. *Statistika terapan dan indikator kesehatan*. Sleman: CV Budi Utama; 2018.
- Damirchi, E. S., Mojarrad, A., Pireinaladin, S., & Grjibovski, A. M. (2020). *The Role of Self-Talk in Predicting Death Anxiety, Obsessive-Compulsive Disorder, and Coping Strategies in the Face of Coronavirus Disease (COVID-19)*. 182–188.
- Denat Y, Gokce S, Gungor H, Zencir C, Akgullu C: Relationships of anxiety and burnout with extrasystoles in critical care nurses in Turkey. *Pak J Med Sci* 2016; 32:196-200. DOI: 10.12669/PJMS.321.8407
- Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, 2020. (diakses pada 7 februari 2020 pukul 21.00)
- Daud, N. 2016. Determinant of Job Satisfaction: How Satisfied are The New Generation Employpess in Malaysia, *Journal Social and Behavioral Science*, 219, 208-213. Retrieved from Science Direct.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Febriani, Diana. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BCA KCP Golden Trade Center Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Hasibuan, M S P. (2016). *Manajemen dasar, Pengertian dan masalah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Huang, L., Lei, W., Xu, F., Liu, H., & Yu, L. (2020). *Emotional responses and coping strategies in nurses and nursing students during Covid19 outbreak: A comparative study* *PLoS One*, 15(8):e0237303. doi:10.1371/journal.pone.0237303
- Kaswan, M.M. 2018. *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Koesmono, H. T. (2014). *The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas*. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Lantara, D., & Nusran, M. 2019. *Dunia Industri: Prespektif Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka
- Lai, J. Ma, S, Wang, Y, Cai, Z, Hu, J, Wei, N, Wu, J, Du, H, Chen, T, Li, R, Tan, H, Kang, L, Yao, L, Huang, M, Wang, H, Wang, G, Liu, Z, Hu, S (2020) „Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019“, *JAMA network open*. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2020.3976.
- Lu Y, Hu XM, Huang XL, et al. Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open* 2016;6:1–9.
- Renoningsih, D. P., Kandou, G. D., & Porotu'o, J. (2016). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Penerapan Patient Safety pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Manado*. *Community Health*, 1(3).
- Setiawan, A. R. (2020). *Lembar Kegiatan Literasi Sainifik untuk Pembelajaran Jarak Jauh Topik Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19)*.
- Suryani, N.K., Laksemini, K.D.I.S., & Ximenes, M. 2019. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Bali: Penerbit Nilacakra.
- Sultana A., Sharma R., Hossain M., Bhattacharya S., Purohit N. 2019. *Burnout among healthcare providers during COVID-19 pandemic: Challenges and evidence-based*

Tsamakis, K. Chaidou, Spandidos, Fotis, Economou, and Rizos, (2020) COVID-19 related stress exacerbates common physical and mental pathologies and affects treatment (Review)“, *Experimental and Therapeutic Medicine*, pp. 159–162. doi: 10.3892/etm.2020.8671.

Tukimin.(2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Journal Kultura*, Vol. 15 no. 1, 4189-4197. Retrieved from *Journal Kultura*

Mr. Kresna Febriyanto. *occopational noise-exposure and assessing hearing loss of nightclub workers in tarakan city, Indonesia*. 2015;

Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta:Rineka Cipta

Winasih, R., Nursalam, N., & Kurniawati, N. D. (2015). *Cultural*

WHO.(2021). *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. <https://covid19.who.int/>

Williams ES, Konrad TR, Scheckler WE, Pathman DE, Linzer M, McMurray JE, et al. Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Manag Rev*. 2015

Organization and Quality of Nursing Work Life on Nurses Performance and Job Satisfaction in Dr. Soetomo Hospital, Surabaya. *Jurnal NERS*, 10(2),332.<https://doi.org/10.20473/jn.v10i22015.332-342>Wolo, trisnawati, & Wiyadi, 2015

Vanchapo, A.R. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.

Zhang X, Fang P. Job satisfaction of village doctors during the new healthcare reforms in China. *Aust Health Rev*.2016;40:225.